

外国人留学生就職フェア in Kyushu 外国人雇用管理セミナー 2024/3/5

- 外国人の採用から定着まで
- 雇用管理の改善等、事業主が適切に対処するための指針



ひと、くらし、みらいのために

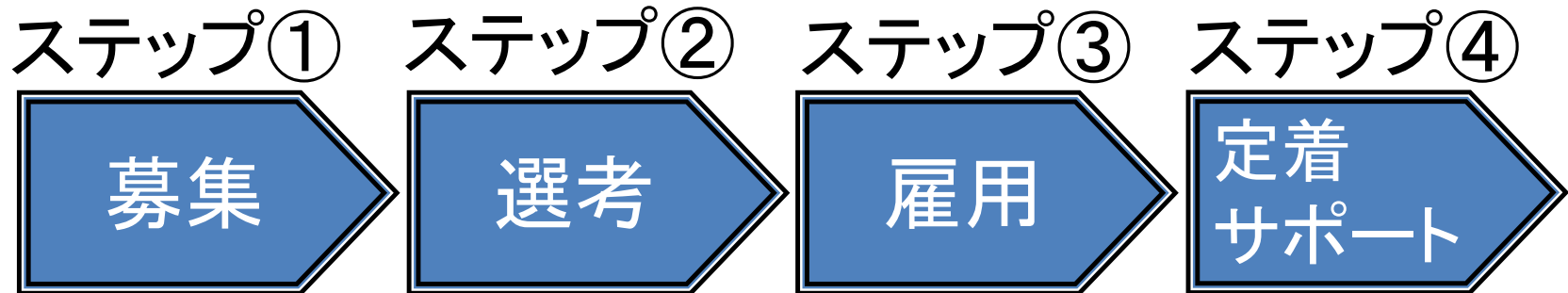
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ハローワーク福岡中央

福岡外国人雇用サービスセンター

外国人雇用管理セミナー 目次

1 外国人の採用から定着までの流れ



2 外国人雇用の指針について

3 【参考】統計データ等

ステップ①

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

事前準備

- ・採用ターゲットを明確にする
- ・雇用できる在留資格の確認
- ・業務に必要な日本語能力の確認
- ・サポート体制の構築
- ・現場レベルでの理解を深めておく

募集（求人票の提出）

外国人の採用から定着までの流れ

ステップ①

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

業務内容の
詳細

期待する役割

外国人雇用を
行う目的

業務上必要な
スキル

キャリアパス

採用ターゲットを明確にする

ステップ①

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

雇用できる在留資格の確認

エンジニアとして採用したい、海外取引を担当してもらいたい、
工場内の作業に従事してもらいたい、等

⇒どのような在留資格が対象となりえるのか？

本日のセミナー前半に出入国在留管理庁
から説明がありましたね。

資料も参考にして確認しておきましょう。



ステップ①

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

業務に必要な日本語能力の確認

「聞く」、「話す」、「読む」、「書く」

それぞれどの程度の能力が必要か明確にしておく

(別紙参照)

- ・就労場面で必要な日本語能力の目標設定ツール

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000773360.pdf>

- ・外国人就労・定着支援研修 できることリスト(コミュニケーションレベルのイメージ)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000883592.pdf>

ステップ①

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

業務に必要な日本語能力の確認

日本語能力 と 業務遂行能力は
比例していない



最初から日本語能力を高く設定しすぎると
採用の幅が狭まる

ステップ①

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

サポート体制の構築

受入体制が整っていなかったことが理由で日本語能力が高い外国人でも早期退職となるケースは多い

- ・メンターによる日々の業務や生活支援
- ・その他、相談できる窓口の設置
- ・研修計画

ステップ①

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

現場レベルでの理解を深めておく

- なぜ外国人労働者の雇用が必要なのか
- 外国人労働者雇用により期待する効果
- どの部署に配属するのか
- 現場を含め全社でのサポートのお願い

外国人労働者雇用における採用方針を
社内で共有しておく

ステップ①

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

求人票の提出

- ・日本人専用、外国人専用としての求人は不可
- ・求人票に外国人応募者が判断しやすい内容を記載する
「日本語レベル」、「必要なスキル」など。
- ・サポートの有無
引越しが必要な方へのサポート(社宅、住宅補助など)、
自動車運転免許取得サポートなど。

ハローワークを利用して募集・採用選考を行う場合は
事業所の所在地を管轄するハローワークにお申し込みください

ステップ②

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

外国人に考慮した対応が可能か

面接での注意点

《在留資格について、ご不明点が発生した際には》

外国人雇用サービスセンターには在留資格に詳しい
雇用管理アドバイザーが在籍しています(予約制)
お気軽にご相談ください。



外国人の採用から定着までの流れ

ステップ②

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

外国人に考慮した対応が可能か

～ 外国人が就職活動で困ったこと ～

履歴書の書き方が難しい



ローマ字や代筆可などの
配慮を行う

日本語での筆記試験が
難しい



母国語、または漢字にひら
がなでルビをふるなど

日本式の面接に緊張してし
まう、または日本語能力が
乏しく対応が難しい



母国語対応ができる社員、
または、日本語ができる知
人を同席可とする

ステップ②

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

面接での注意点

- ・面接時に在留資格について確認する際は、「口頭」で確認。
国籍が記載されている在留カードの提示は求めない。
- ・会社から渡す資料がある場合は、ひらがなでルビを振っておく。
- ・外国人応募者からの質問には、明確に回答する。

ステップ③

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

入社前

- ・労働条件の明示(雇用契約書の作成)
- ・その他必要なもの
在留資格の申請・許可取得
引越サポート ……など

入社後

- ・各種届出
- ・ハローワークへの届出について
- ・入社後のケアについて

ステップ③

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

入社前

必要な説明を本人が理解できる方法で行う

- ・労働条件の明示（労働条件通知書など）
- ・入社時に必要な書類についての説明

ステップ②

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

入社前

その他必要なサポート

- ・在留資格の申請・許可取得
- ・引越サポート

ステップ②

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

入社後

**自社の就業規則や
日本の雇用慣習・労働法を知ってもらう**

～外国人労働者の人事・労務に関する3つの支援ツールを作成しました～

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000760694.pdf>

ステップ②

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

入社後

【 ハローワークへの提出書類について 】 ①

外国人労働者の雇入れ（または離職）の際にはその氏名、在留資格などについてハローワークへの届出が必要です

フルタイム勤務など
雇用保険の被保険者となる外国人の場合

- ・雇用保険被保険者資格取得届の提出

ステップ②

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

入社後

【 ハローワークへの提出書類について 】 ②

雇用保険の被保険者とならない外国人の場合

(昼間留学生 / ワーキングホリデーの方など)

外国人雇用状況届出書(様式第3号)の提出

ステップ②

募集

選考

雇用

定着
サ
ポート

入社後

入社後すぐのケアが重要

- ・メンターによるもの ⇒ 定期的な面談や声かけ
- ・会社トップからによるもの ⇒ 特に意見を求めることが重要。
会社のトップが本人の意見を聞いてくれることが、モチベーションへ繋がる場合が多い。
- ・会社イベントや近隣のコミュニティへの参加呼びかけ

ステップ④

募集

選考

雇用

定着
サポート

考察

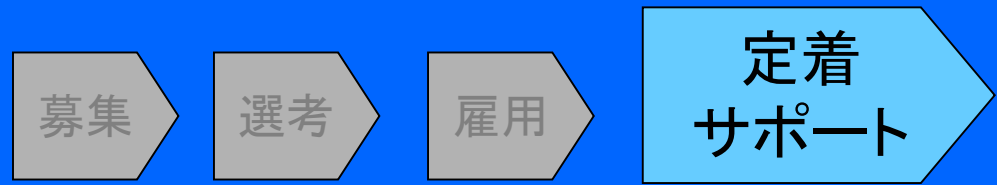
- ・早期退職率について
- ・メンバーシップ型とジョブ型雇用
- ・日本企業の課題

定着についての考察まとめ

- ・考察まとめ: 日本企業の強みは人材育成
- ・ハローワークの定着支援について

外国人の採用から定着までの流れ

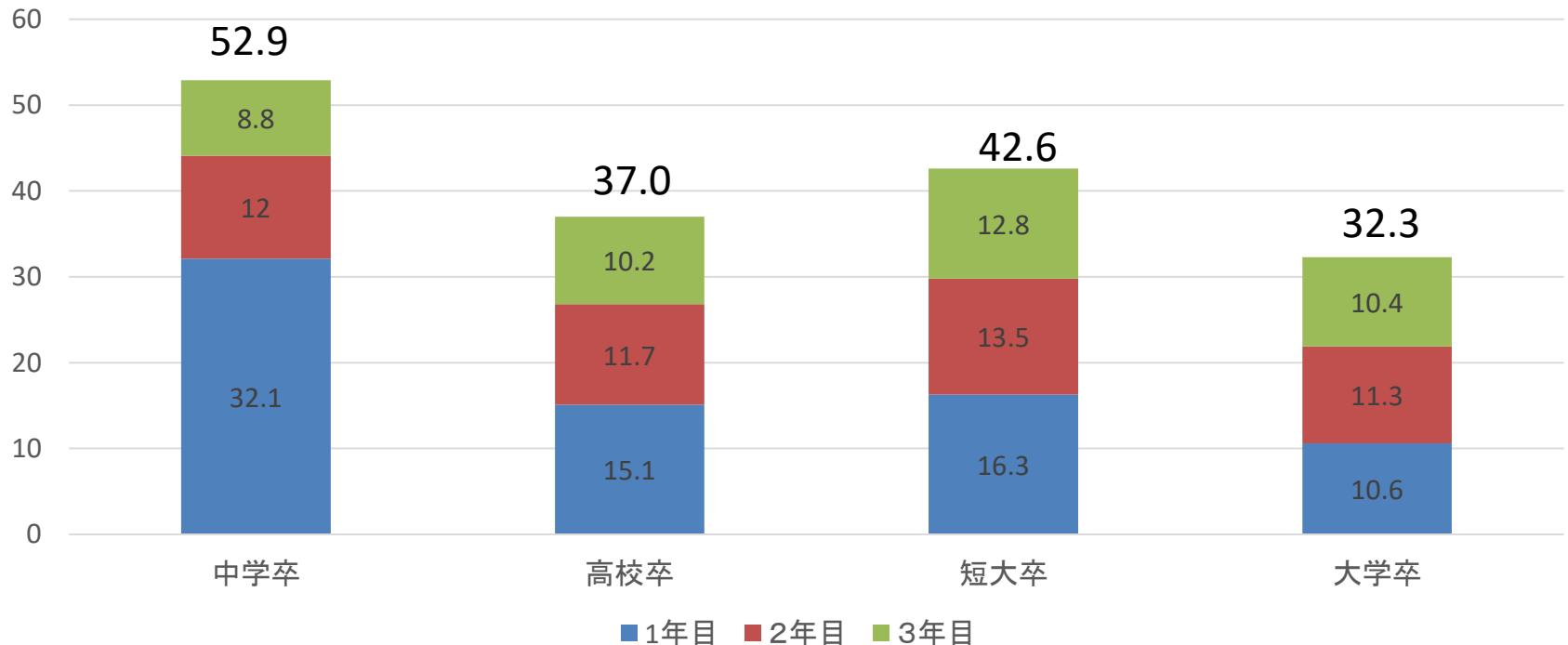
ステップ④



考察

早期退職率について

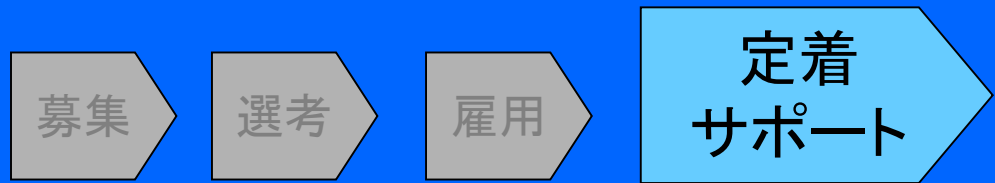
令和2年3月新規学卒就職者の離職率



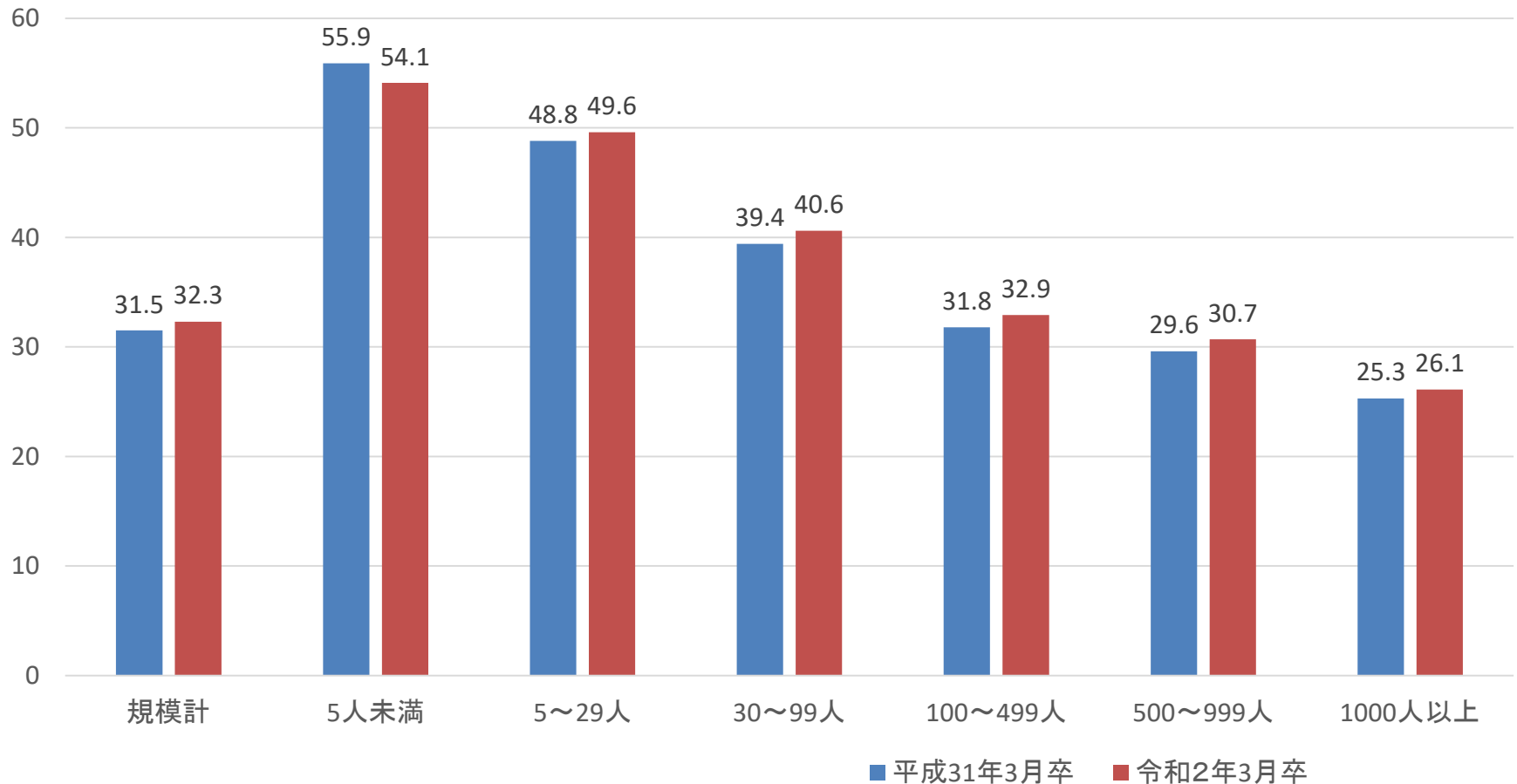
(資料出所) 厚生労働省職業安定局集計

外国人の採用から定着までの流れ

ステップ④



新規大卒就職者の事業所規模別就職後3年以内の離職率



• (資料出所)厚生労働省職業安定局集計

外国人の採用から定着までの流れ

ステップ④

募集

選考

雇用

定着
サポート

日本企業

メンバーシップ型

仕事ではなく人が
ベース

入社してからの配属は明確になっ
ておらず、採用後に育成

主な外国企業

ジョブ型

人ではなく仕事が
ベース

入社後の業務が明確。
即戦力になる人材を採用

メンバーシップ型の良いところを活かしつつ
ジョブ型のようにキャリアパスを提示すること
が必要

ステップ④

募集

選考

雇用

定着
サポート

日本企業の課題

- ・職場の社員の価値観が単一的でイノベーションが生まれにくい
- ・若年層社員の希望に見合った昇給や昇格となっているか、わかりにくい
- ・採用時や入社時に完璧な日本語を求める

ステップ④

募集

選考

雇用

定着
サポート

定着についての考察まとめ

日本企業の強みは 「人材育成」

- ・日本的なやり方にこだわらず中間点を探る
- ・日本人社員も異文化や英語を勉強する
- ・若い世代の日本人も仕事に対する意識は外国人と共通する部分が多い
- ・母国に帰ったあともビジネス連携などでつながることもできる

外国人の採用から定着までの流れ

ステップ④

募集

選考

雇用

定着
サポート

【外国人労働者の定着や雇用管理に役立つ冊子など】

成功例やヒントが記載されています。ご参照ください。

- ・ 外国人の活用好事例集 ～外国人と上手く協働していくために～
(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000541696.pdf>

- ・ 日本人社員も外国籍社員も職場でのミスコミュニケーションを考える
(経済産業省)

<https://www.meti.go.jp/press/2021/04/20210426003/20210426003.html>

■ 外国人雇用の指針について

法律で定められていること
(義務・罰則あり)

採用しようとする外国人労働者に従事させる予定の業務が、在留資格上、従事できる業務であることを確認しているか。

労働者の国籍を理由として、労働条件の差別的取扱いをしていないか。

外国人労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかる療養のために休業する期間及びその後30日間等、解雇が禁止されている期間があることに留意しているか。

など

外国人雇用の指針について

指針 (努力義務・罰則なし)

労働条件を変更する場合、その明示等を、母国語や平易な日本語等により、外国人労働者が理解できるように行っているか。

やむを得ず解雇・雇い止めを行う場合には、対象となる外国人労働者について、その在留資格に応じた再就職が可能となるよう必要な援助を行うよう努めているか。

その際、公共職業安定所と連携し、適切に対応しているか。 など

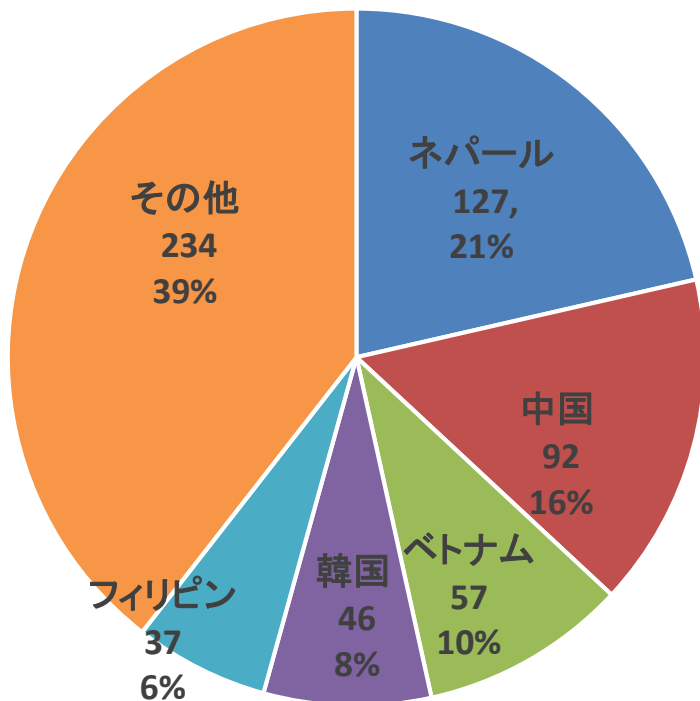
指針は努力義務ではありますが、企業が外国人労働者を大切にしていると認識してもらえる内容です。

また、職場環境の改善となり、定着雇用へと繋がります。

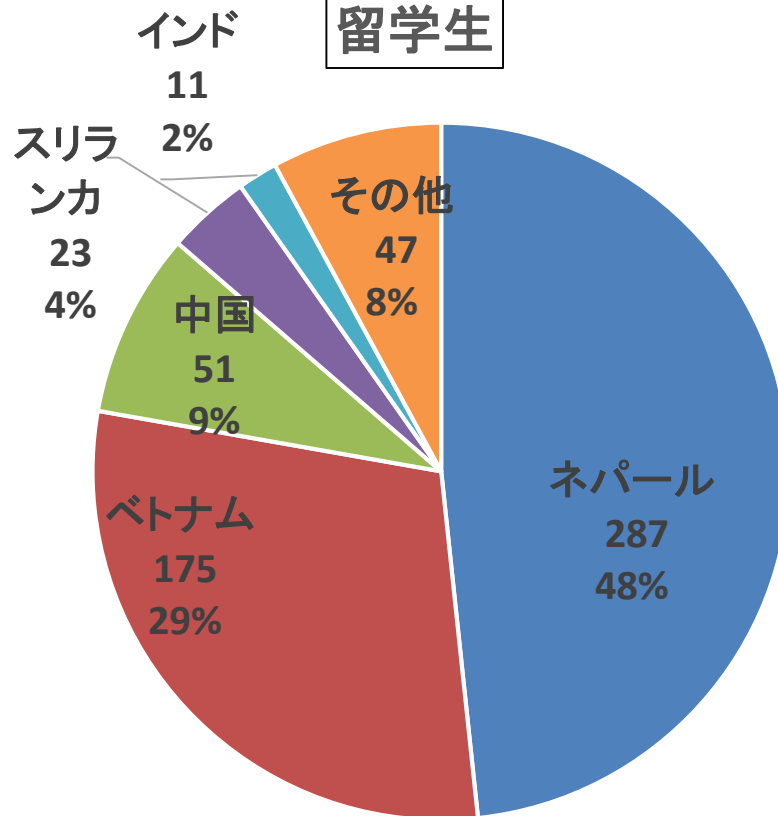
■【参考】統計データ

福岡外国人雇用サービスセンター R5年度(～2/13) 国籍別 新規登録者数

一般外国人

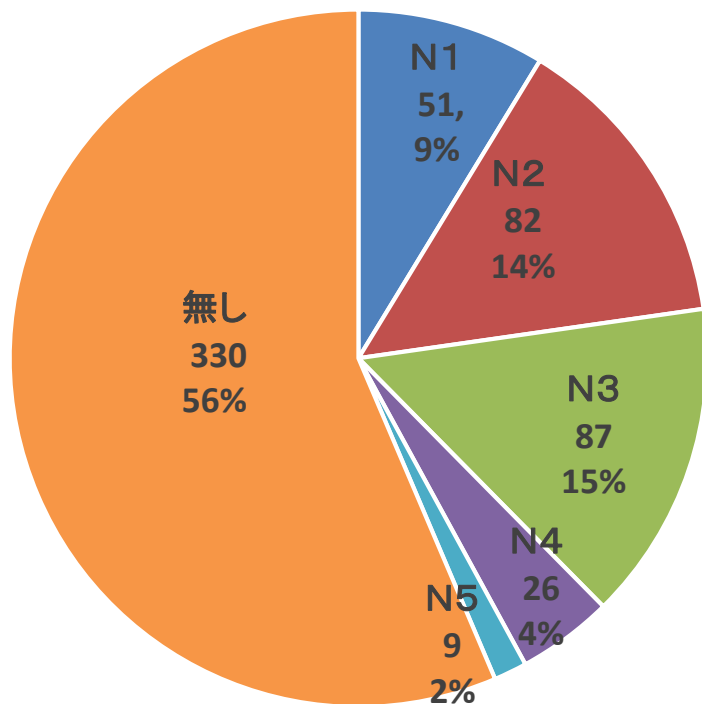


留学生

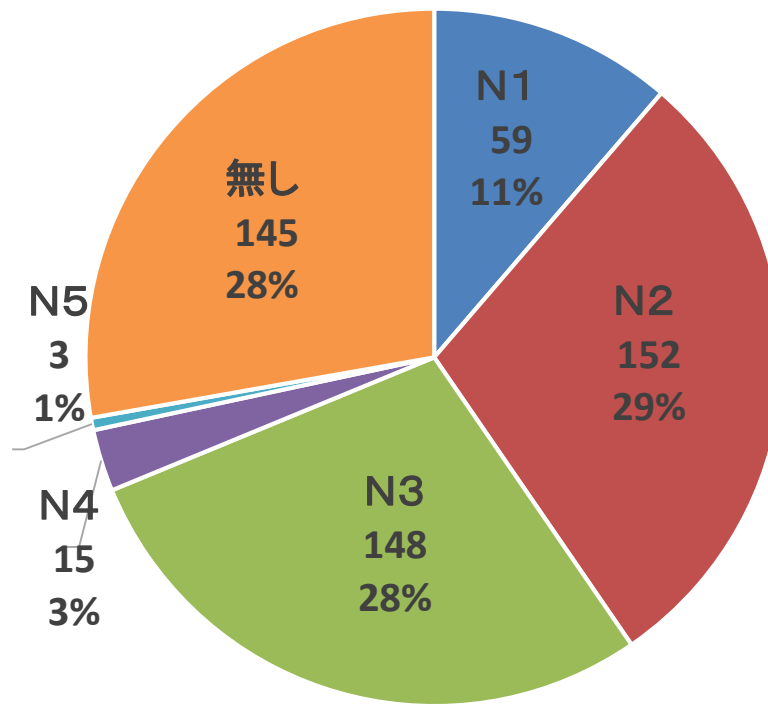


福岡外国人雇用サービスセンター R5年度(～2/8) 日本語能力レベル

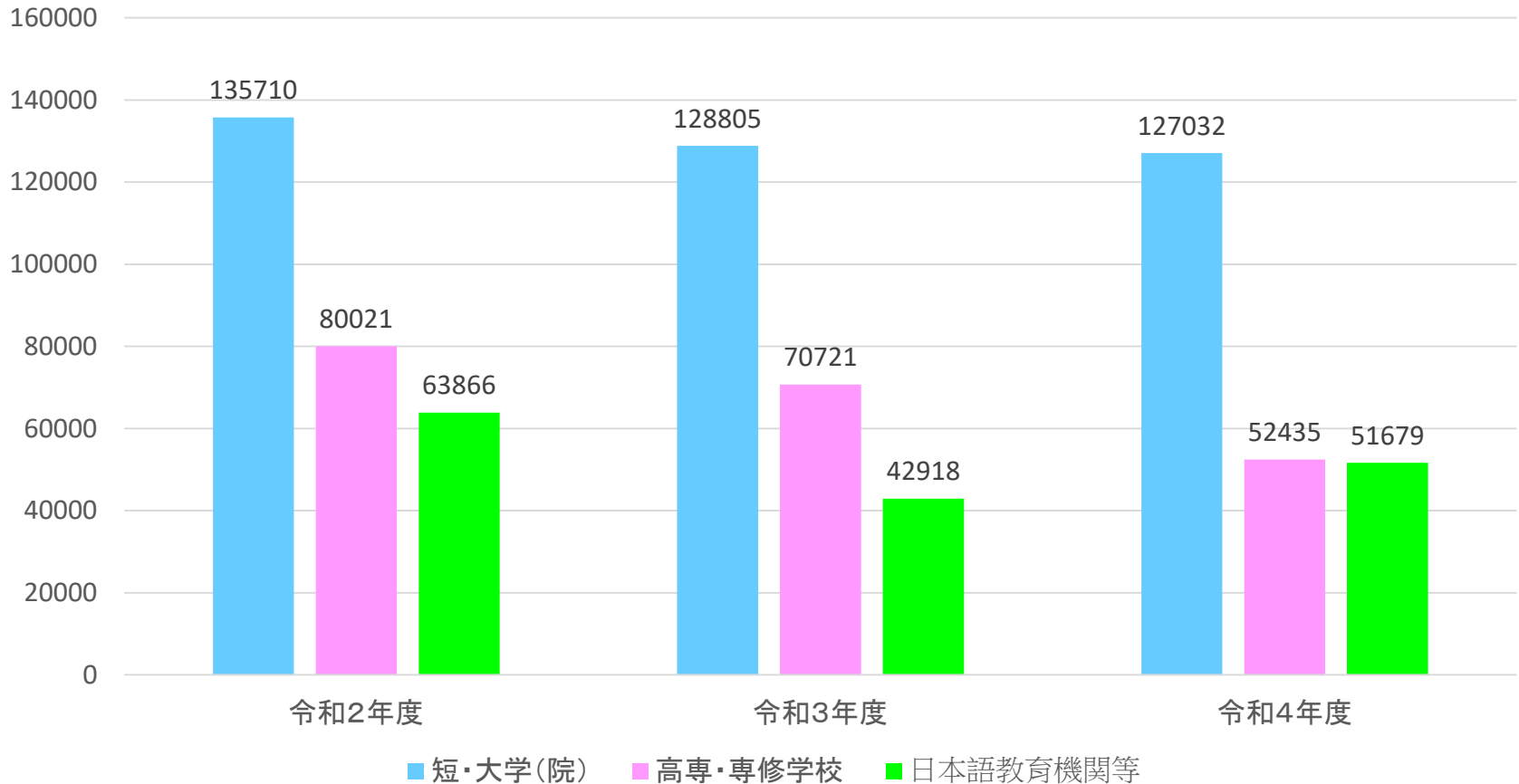
一般外国人



留学生



在学段階別：留学生数



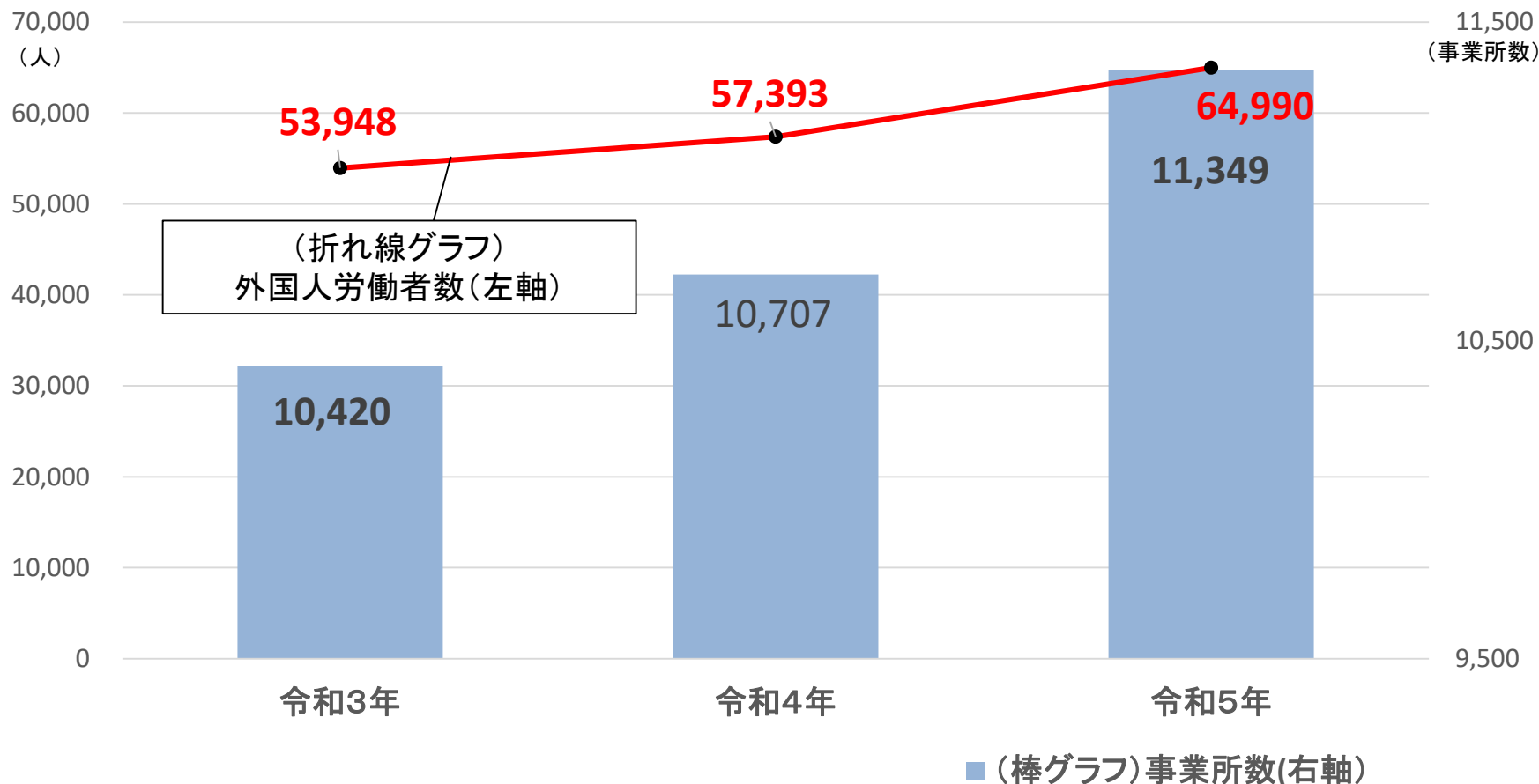
資料出所：(独)日本学生支援機構(JASSO)外国人留学生在籍状況調査結果に基づくもの

外国人労働者数が多い上位3都府県

- 1位 東京 542,992人(前年比 8.6%増)
- 2位 愛知 210,159人(前年比 11.4%増)
- 3位 大阪 146,384人(前年比 17.5%増)

【福岡県】 外国人労働者の状況

福岡県：外国人雇用事業者数・外国人労働者数の推移



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況(令和5年10月末現在)